

УДК 331.107

## УЧАСТИЕ ПЕРСОНАЛА В ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Тасоева К. Г.

Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации,  
г. Санкт-Петербург

Одним из важнейших условий эффективности деятельности компании является её нацеленность на реализацию долгосрочных перспектив развития. В этом смысле особую значимость приобретает тщательно выстроенная и обоснованная система внутрифирменного вознаграждения, формирование акционерной собственности сотрудников компании.

В развитых странах применяются различные способы привлечения работников к управлению производством, реализуются различные схемы участия работников в акционерном капитале своих компаний.

Согласно данным ряда крупных международных исследований, в компаниях, имеющих долгосрочные программы вознаграждения персонала, отмечается повышение общей результативности деятельности. NCEO (Всемирный исследовательский центр по вопросам долгосрочных программ), исследовав в 1360 компаниях, NW University (крупный университет в США), проводивший исследование среди 382 компаний, и World at Work (Американская ассоциация по вопросам оплаты труда), исследовавшая 295 компаний, получили следующие результаты:

- в компаниях, имеющих долгосрочные программы, средняя производительность труда на 14,8% выше, чем в компаниях, не имеющих таких программ;
- доходность активов (ROA) компании, реализующей программы долгосрочного вознаграждения, выше на 2,7%;
- доходность на капитал (ROE) и общий доход акционеров (TSR) также в среднем выше, чем в компаниях, не имеющих подобных программ.

Участие сотрудников в собственности предприятия, как мы уже выяснили, положительно влияет на показатели производительности. Если работник имеет свою собственную часть акций данного предприятия, то он, соответственно, желает добиться высоких экономических и производственных результатов. Такой сотрудник ощущает определённую заинтересованность в успехе своей компании и, конечно, хочет, чтобы его предприятие могло достойно соперничать с другими конкурентами. Чем большее количество акций находится у сотрудника, тем больше его заинтересованность в достижении высоких результатов труда. Передача акций предприятия в собственность сотрудников – это один из надёжных способов защиты организации от конкурирующей фирмы. Такая методика позволяет предотвратить массовую скупку акций компании одним собственником, тем самым стимулируя занятость своих работников. У каждого сотрудника появляется собственный интерес в формировании стабильности данного предприятия на существующем рынке. Передача акций во владение работникам позволяет объединить интересы руководства компании и персонала. Выплата дивидендов – это начисление доходов за участие сотрудника в капитале предприятия. Размер дивидендов рассчитывается, исходя из рентабельности и величины чистого дохода, полученного данной организацией. Соответственно, персонал предприятия, владеющий определённым процентом акций, заинтересован в повышении цены на эти акции, то есть заинтересован в экономическом успехе данного предприятия.

Сумма вклада каждого работника в коллективную собственность предприятия подразумевает рыночную стоимость основных фондов компании и стоимость

непроизводственных объектов. На величину этого вклада владельцам акций выплачиваются дивиденды по вкладам. Они могут образовываться по конкретному нормативу от прибыли (фиксированные вклады), а могут – без нормативов. Выбор варианта образования источников выплат дивидендов по вкладам индивидуален и зависит от многих факторов и условий. Но в любом случае полученный работником доход от собственности как минимум пропорционально зависит от размера его доли капитала и показателей работы данного предприятия, так как источником этих доходов при всех возможных вариантах является прибыль.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать определенный вывод – прибыль от собственности положительно воздействует на возрастание интереса сотрудников не только относительно своей доли в капитале компании, но и в возрастании успехов и достижений данной организации. Таким образом, процессы повышения эффективности управления акционерной собственностью, совершенствования корпоративных отношений необходимо рассматривать как факторы, способствующие росту положительной мотивации к труду и повышению конкурентоспособности персонала предприятия.